



**Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis**

Terakreditasi A

SK-BAN-PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

**Hubungan antara Kecerdasan Emosional, Stres, dan
Motivasi Kerja Karyawan di CV Dialogue Putra Prima,
Bandung**

Skripsi

Oleh

Monita

2014320040

Bandung

2018



**Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis**

Terakreditasi A

SK-BAN-PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

**Hubungan antara Kecerdasan Emosional, Stres, dan
Motivasi Kerja Karyawan di CV Dialogue Putra Prima,
Bandung**

Skripsi

Oleh

Monita

2014320040

Pembimbing

Dr. Nia Juliawati, Dra., M.Si.

Bandung

2018



Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Monita
Nomor Pokok : 2014320040
Judul : Hubungan antara Kecerdasan Emosional, Stres, dan
Motivasi Kerja Karyawan di CV Dialogue Putra Prima, Bandung

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Kamis, 12 Juli 2018
Dan Dinyatakan **LULUS**


Tim Penguji
Ketua sidang merangkap anggota
Sanerya Hendrawan, Ph.D

: 

Sekretaris
Dr. Nia Juliawati, Dra., M.Si.

: 

Anggota
Dr. Maria Widyarini, S.E., M.T

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik


Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Monita

NPM : 2014320040

Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Hubungan antara Kecerdasan Emosional, Stres,
dan Motivasi Kerja Karyawan di CV Dialogue Putra Prima, Bandung

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai peraturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 30 Juni 2018



Monita

ABSTRAK

Nama : Monita

NPM : 2014320040

Judul : Hubungan antara Kecerdasan Emosional, Stres, dan Motivasi Kerja Karyawan di CV Dialogue Putra Prima Bandung.

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui seberapa tinggi tingkat kecerdasan emosional, tingkat stres, dan tingkat motivasi, serta untuk mengetahui apakah terdapat hubungan di antara ketiga variabel tersebut. Perusahaan memiliki karyawan dengan kemampuan yang berbeda, maka dibutuhkan kerjasama agar tujuan bisa tercapai. Dengan adanya pekerjaan maka akan ada dorongan sehingga karyawan bisa merasa tertekan, tetapi di dalam diri kita terdapat kecerdasan emosional yang dapat membantu meredakan stres dan memberikan motivasi agar tetap bisa bekerja. Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan mengendalikan dorongan hati. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, sedangkan motivasi memiliki arti bagaimana cara mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Objek dari penelitian ini adalah CV Dialogue Putra Prima Bandung yang bergerak pada bidang distribusi alat rumah.

Penelitian ini menggunakan metode survey. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional yang ingin mengetahui apakah terdapat hubungan di antara ketiga variabel tersebut dan untuk perhitungan statistik penulis menggunakan SPSS 23,00 *for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional adalah tinggi sehingga pekerja dapat memotivasi diri serta dapat mengedalikan perasaan mereka. Tingkat stres karyawan adalah sedang, karena tuntutan pekerjaan yang diberikan tidak terlalu berat. Dan tingkat motivasi adalah tinggi, sehingga mereka memiliki dorongan yang kuat untuk melakukan sesuatu kegiatan. α yang digunakan adalah 0,05 untuk uji signifikan. Setelah dilakukan uji signifikan, tidak terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres, tidak terdapat pula hubungan antara stres dan motivasi, serta terdapat hubungan yang lemah antara kecerdasan emosional dengan motivasi.

Terkait dengan hasil penelitian ini, peneliti memberikan saran untuk CV Dialogue Putra Prima Bandung agar bisa lebih lagi meningkatkan komunikasi dengan bawahan sehingga tidak terjadi kesalah pahaman, serta lebih lagi memberikan program pelatihan kepada karyawan, dan lebih memperhatikan lagi kesejahteraan karyawan misalnya dengan memberikan insentif atau kompensasi serta memberikan tunjangan yang lebih guna kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Stres, Motivasi Kerja, CV Dialogue Putra Prima

ABSTRACT

Name : Monita

NPM : 2014320040

Title: *Relationship between Emotional Intelligence, Stress, and Employees' Motivation in CV Dialogue Putra Prima Bandung.*

This research was conducted to find out how high the level of emotional intelligence, stress level, and motivation level, and to determine whether there is a relationship between the three variables. Companies have employees with different capabilities, so it takes cooperation so that goals can be achieved. With the job there will be encouragement so that employees can feel depressed, but in ourselves there are emotional intelligence that can help relieve stress and provide motivation to keep working. Emotional intelligence is the ability to motivate yourself and control impulse. Stress is a condition of tension that affects emotions, while motivation has a sense of how to encourage someone to perform an activity. The object of this research is CV Dialogue Putra Prima Bandung which is engaged in the distribution of home appliances.

This research uses survey method. This type of research is a correlational research that aims to know whether there is a relationship between those three variables. Moreover, in order to calculate the statistic, the researcher uses SPSS 23,00 for windows.

The results showed that the level of emotional intelligence is high enough to make the workers motivated and controled their feelings. The stress level of the employees is moderate as they did not have big problem with the job demands. And the level of motivation is also high, so that they have an encouragement to do the activity. The α used is 0.05 for the significant test. After being tested, there is no relationship between emotional intelligence with stress, there is no relationship between stress and motivation, and there is a weak relationship between emotional intelligence with motivation.

Based on the results of this research, researcher provides advices for CV Dialogue Putra Prima Bandung so that they could improve the communication with subordinates to minimize misunderstanding, and to provide the training programs for the employees, and on top of that is to give more attention to the welfare of the employees, for example by providing incentives or compensation and providing more allowances for the employees' welfare.

Keywords: Emotional Intelligence, Stress, Work Motivation, CV Dialogue Putra Prima

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus, atas berkat, anugrah, karunia, serta pimpinan penyertaanNya sehingga penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Laporan ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Selama menyusun penelitian ini, peneliti banyak menemukan kesulitan, baik dalam persiapan, penyusunan, maupun penyelesaiannya. Berkat bantuan dari berbagai pihak, akhirnya kesulitan-kesulitan ini dapat penulis atasi. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan rasa hormat penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat, rahmat, anugrah, dan karunia sehingga penyusunan skripsi dalam berjalan dengan lancar.
2. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si., selaku dekan fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Ibu Dr. Nia Juliawati, Dra, M.Si. selaku dosen pembimbing yang setia mendampingi, yang selalu memberikan masukan serta arahan selama proses pembuatan penelitian ini mulai dari tahap awal hingga bisa selesai seperti sekarang.
4. Ibu Justina Maria S., Dra., S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku dosen Ilmu Administrasi Bisnis yang memberikan pengajaran yang terbaik bagi penulis.
5. Ibu Dr. Fransisca Mulyono, Dra., M.Si. selaku dosen wali yang memberikan motivasi dalam menjalani hidup agar lebih baik lagi.
6. Mama tercinta, yang selalu memberikan dukungan, memberikan kasih sayang, dan selalu memberikan semangat agar bisa terus menyelesaikan skripsi ini.
7. Chandra Permana selaku teman, sahabat, pasangan, yang selalu ada untuk memberikan dukungan dalam keadaan apapun.

8. Bapa Wira selaku General Manager CV Dialogue Putra Prima yang membantu untuk kelancaran proses penelitian.
9. Staff Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah membantu mengurus segala proses
10. Teman seperjuangan skripsi Perilaku Organisasi baik dalam keadaan susah dan senang, Cynthia Evania dan Reyhan Adi.
11. Sahabat yang berjuang bersama dan selalu berbagi keluh kesah selama pengerjaan penelitian ini serta memberikan dukungan, Cynthia Evania, Jessy Anjella, dan Sisca Tania.
12. Tante Dewi selaku orang tua dari sahabat saya Cynthia Evania yang sudah mengizinkan rumahnya di pakai untuk mengerjakan skripsi.
13. Sahabat dari SMA, Yosi Deviana, Theresia Cynthia, Monica Marshelina, dan Jessy Anjella yang sudah memberikan semangat dan dukungan dalam penyelesaian skripsi.
14. Gift Community selaku teman komunitas gereja yang selalu memberikan doa yang terbaik.
15. Daniel Andersen, S.A.B selaku sahabat yang memberikan dukungan serta memberikan masukan-masukan agar penelitian ini menjadi lebih baik.
16. Teman bersama di Adm Bisnis UNPAR angkatan 2014.

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR BAGAN	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Objek Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kecerdasan Emosional.....	8
2.1.1 Faktor kecerdasan emosional	9
2.1.2 Ciri-ciri kecerdasan emosi yang tinggi	11
2.1.3 Kecerdasan emosi dalam membangun hubungan kerja	12
2.1.4 Aspek kecerdasan emosi	14
2.1.5 Komponen dasar kecerdasan emosional	16
2.1 STRES.....	17
2.2.1 Jenis jenis stres.....	19
2.2.3 Dampak stres.....	19
2.2.4 Faktor penyebab stres.....	20
2.2.5 Cara mengatasi stres.....	22
3.1 MOTIVASI.....	26
3.1.2 Teori motivasi	27
3.1.3 Tujuan motivasi.....	33
3.1.4 Model motivasi	34
3.1.5 Jenis motivasi.....	35

3.1.6	Metode motivasi.....	35
3.1.7	Proses motivasi kerja	36
3.1.8	Faktor yang mempengaruhi motivasi.....	37
3.1.9	Ciri orang yang memiliki motivasi	38
BAB III METODE PENELITIAN		40
3.1	Metode Penelitian	40
3.1	Jenis Penelitian.....	40
3.2	Unit Analisis dan Unit Observasi.....	41
3.3	Populasi.....	42
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.6	Teknik Analisis Data.....	43
3.7	Oprasionalisasi Variabel	44
3.8	Model Penelitian	51
3.9	Uji Validitas	51
3.10	Uji Reliabilitas	52
3.11	Uji Korelasi.....	53
3.12	Uji Signifikansi	55
3.13	Hipotesis Penelitian	56
3.14	Hipotesis Kerja.....	56
Bab IV Objek Penelitian		58
4.1	Sejarah CV Dialogue Putra Prima	58
4.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	60
4.3	Nilai Budaya perusahaan	60
4.4	Struktur Organisasi	62
4.5	Uraian Pekerjaan	63
BAB V PEMBAHASAN		66
5.1	Karakteristik Responden	67
5.1.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	67
5.1.2	Karakteristik Responden berdasarkan Usia	68
5.1.3	Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	69
5.1.4	Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan.....	70
5.1.5	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	71
5.1.6	Karakteristik Respoben berdasarkan Status Perkawinan	71

5.1.7	Karakteristik Responden berdasarkan Jumlah Tanggungan	72
5.2	Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	73
5.2.1	Uji Validitas	73
5.2.2	Uji Reliabilitas	76
5.2	Analisis Deskriptif	79
5.3.1	Gambaran Tingkat Kecerdasan Emosional Karyawan CV Dialogue Putra Prima Bandung.....	79
5.3.2	Gambaran Tingkat Stres Karyawan CV Dialogue Putra Prima Bandung.....	96
5.3.3	Gambaran Tingkat Motivasi Karyawan CV Dialogue Putra Prima Bandung. 105	
5.3	Uji Korelasi.....	114
5.5.1	Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Stres.....	115
	Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Stres	118
5.5.2	Hubungan Stres dengan Motivasi	120
	Hubungan antara Stres dan Motivasi	122
5.5.3	Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Motivasi.....	124
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		130
6.1	Kesimpulan	130
6.2	Saran	134
Daftar Pustaka.....		136
LAMPIRAN.....		137

DAFTAR TABEL

Table 3.1 Tabel Oprasionalisasi Variabel	44
Tabel 5.2 Tabel Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 5.3 Tabel Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	68
Tabel 5.4 Tabel Distrubusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	69
Tabel 5.5 Tabel Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan	70
Tabel 5.6 Tabel Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan	71
Tabel 5.7 Tabel Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Perkawinan	71
Tabel 5.8 Tabel Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jumlah Tanggung.....	72
Tabel 5.9 Tabel Uji Validitas menggunakan SPSS.....	73
Tabel 5.10 Tabel Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional.....	77
Tabel 5.11 Tabel Uji Reliabilitas Variabel Stres	77
Tabel 5.12 Tabel Uji Reliabilitas Variabel Motivasi	78
Tabel 5.13 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional Mengenali Emosi Diri Pernyataan 1: Kesadaran akan Emosi yang Terjadi saat ini.	79
Tabel 5.14 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional Mengenali Emosi Diri Pernyataan 2: Berkomunikasi dengan Baik saat Marah.....	80
Tabel 5.15 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional Mengenali Emosi Diri Pernyataan 3: Mengambil Keputusan saat sedang Marah.....	80
Tabel 5.16 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional Memahami Emosi Pernyataan 4: Mengetahui Kondisi yang Membuat Sedih.	81
Tabel 5.17 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional Memahami Emosi Pernyataan 5: Tidak Bisa Beraktivitas saat Ada Masalah.....	82
Tabel 5.18 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional Mengatur Perilaku Pernyataan 6: Dapat Menenangkan Diri saat sedang Emosi.....	83
Tabel 5.19 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional Memotivasi Diri Pernyataan 7: Bersaing di Tempat Kerja.	83

Tabel 5.20 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional Memotivasi Diri	
Pernyataan 8: Sulit Berkonsentrasi saat Pekerjaan Meningkat.	84
Tabel 5.21 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional Memotivasi Diri	
Pernyataan 9: Bekerja Secara Optimal saat sedang ada Konflik.	85
Tabel 5.22 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional Empati Pernyataan 10:	
Mudah Berdamai dengan Orang Lain.	86
Tabel 5.23 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional Empati Pernyataan 11:	
Senang Jika Mendapatkan Masukan.	86
Tabel 5.24 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional Empati Pernyataan 12:	
Merasa Kesal Apabila Ide Orang Lain yang Diterima.	87
Tabel 5.25 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional Empati Pernyataan 13:	
Bosan Jika Mendengarkan Orang Bercerita.	88
Tabel 5.26 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional Empati Pernyataan 14:	
Memberikan Dukungan Kepada Orang Lain.	88
Tabel 5.27 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional Empati Pernyataan 15:	
Senang Jika Teman Mendapatkan Promosi Jabatan.	89
Tabel 5.28 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional Membina Hubungan	
Pernyataan 16: Malu Jika Berbicara Dengan Orang Lain.	90
Tabel 5.29 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional Membina Hubungan	
Pernyataan 17: Mudah Membuka Topik Pembicaraan.	91
Tabel 5.30 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional Membina Hubungan	
Pernyataan 18: Berkomunikasi dengan Baik.	91
Tabel 5.31 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional Membina Hubungan	
Pernyataan 19: Mengerti dan Memahami Orang Lain.	92
Tabel 5.32 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional Membina Hubungan	
Pernyataan 20: Menyelesaikan Konflik dengan Musyawarah.	93
Tabel 5.33 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional Membina Hubungan	
Pernyataan 21: Memahami Adanya Perbedaan Pendapat.	93
Tabel 5.34 Tabel Tanggapan Responden terhadap Variabel Kecerdasan Emosional	
Sumber: Tabel Induk.	95

Tabel 5.35 Distribusi Frekuensi Stres Gejala Psikologis Pernyataan 22: Lingkungan Mempengaruhi Suasana Kerja.	96
Tabel 5.36 Distribusi Frekuensi Stres Gejala Psikologis Pernyataan 23: Sulit Berkonsentrasi jika ada Tuntutan Pekerjaan.	96
Tabel 5.37 Distribusi Frekuensi Stres Gejala Psikologis Pernyataan 24: Kebijakan Organisasi Mempengaruhi Pikiran Saya.	97
Tabel 5.38 Distribusi Frekuensi Stres Gejala Psikologis Pernyataan 25: Bila Sudah Mendekati Tenggat Waktu akan Merasa Tegang.....	98
Tabel 5.39 Distribusi Frekuensi Stres Gejala Psikologis Pernyataan 26: Mudah Merasa Tersinggung.....	98
Tabel 5.40 Distribusi Frekuensi Stres Gejala Fisiologis Pernyataan 27: Mudah Sakit Kepala.	99
Tabel 5.41 Distribusi Frekuensi Stres Gejala Fisiologis Pernyataan 28: Merasa Sakit Kepala bila Tugas Banyak.	100
Tabel 5.42 Distribusi Frekuensi Stres Gejala Fisiologis Pernyataan 29: Detak Jantung Lebih Cepat.....	100
Tabel 5.43 Distribusi Frekuensi Stres Gejala Fisiologis Pernyataan 30: Melakukan Tindakan Fisik Saat Sedang Marah.....	101
Tabel 5.44 Distribusi Frekuensi Stres Gejala Perilaku Pernyataan 31: Pola Tidur Menjadi Berantakan.	101
Tabel 5.45 Distribusi Frekuensi Stres Gejala Perilaku Pernyataan 32: Tuntan Pekerjaan Membuat Pola Tidur Menjadi Tidak Teratur.	102
Tabel 5.46 Distribusi Frekuensi Stres Gejala Perilaku Pernyataan 33: Sulit Meningkatkan Kinerja.....	103
Table 5. 47 Tabel Tanggapan Responden terhadap Variabel Stres Sumber: Tabel Induk	104
Tabel 5.48 Distribusi Frekuensi Motivasi Expetancy Pernyataan 34 : Pekerjaan akan Dilakukan dengan Baik Jika Memiliki Kemampuan yang Baik.	105
Tabel 5.49 Distribusi Frekuensi Motivasi Expetancy Pernyataan 35: Menyelesaikan Pekerjaan dengan Mudah Karena Sudah Memiliki Pengalaman.	106

Tabel 5.50 Distribusi Frekuensi Motivasi Expetancy Pernyataan 36: Kinerja yang Berkualitas Dapat Dicapai dengan Pendidikan	107
Tabel 5.51 Distribusi Frekuensi Motivasi Instrumentality Pernyataan 37: dengan Diberikan Insentif Maka Kinerja Akan Semakin Baik.	107
Tabel 5.52 Distribusi Frekuensi Motivasi Instrumentality Pernyataan 38: Mendapatkan Pujian bila Bekerja dengan Baik.	108
Tabel 5.53 Distribusi Frekuensi Motivasi Instrumentality Pernyataan 39: Naik Jabatan Jika Menunjukkan Kualitas Kinerja yang Baik.	109
Tabel 5.54 Distribusi Frekuensi Motivasi Valence Pernyataan 40: Bersemangat Kerja bila Mendapatkan Pujian.	109
Tabel 5.55 Distribusi Frekuensi Motivasi Valence Pernyataan 41: Hormat yang Diberikan Rekan Kerja Adalah Hal yang Penting.	110
Tabel 5.56 Distribusi Frekuensi Motivasi Valence Pernyataan 42: dengan Adanya Insentif Saya Merasa Aman.	110
Tabel 5.57 Distribusi Frekuensi Motivasi Valence Pernyataan 43: Kenaikan Jabatan Merupakan Hal Penting dalam Proses Perjalanan Karir.	111
Table 5.58 Tabel Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Sumber: Tabel Induk	113
Table 5.59 Tabel Nilai Kecerdasan Emosional dengan Stres	115
Tabel 5.60 Tabel uji korelasi antara Kecerdasan Emosional dengan Stres.....	117

DAFTAR BAGAN

Bagan 3.1 Bagan Model Penelitian.....	51
Bagan 3.2 Stuktur Organisasi Perusahaan	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Tampak Depan CV Dialogue Putra Prima	137
Gambar 2 Ruang Kerja Divisi Desain.....	137
Gambar 3 Ruang Kerja Divisi Penjualan	138
Gambar 4 Ruang Kerja Divisi Penjualan	138
Gambar 5 Ruang Kerja Sales Manager	139
Gambar 6 Tempat Penyimpanan Barang untuk dikirim	139
Gambar 7 Tempat Penyimpanan Barang	140

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sebuah organisasi atau perusahaan pasti memiliki tujuan akhir yang akan mereka tuju bersama, karena mereka berada di dalam satu lingkup yang sama dengan memiliki tujuan yang sama. Organisasi merupakan sebuah wadah dimana terjadi interaksi sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan adanya batasan dan tujuan yang sama. Di dalam organisasi semua orang berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah terencana. Dalam sebuah organisasi terdapat berbagai macam perilaku pekerja yang berbeda-beda dimana mereka dapat saling mempengaruhi satu sama lain. Perbedaan perilaku itulah yang dapat membuat sebuah organisasi berjalan, karena setiap pekerja memiliki kemampuan dan keunggulannya di bidangnya masing masing maka dibutuhkan kerjasama antar karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

CV Dialogue Putra Prima merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor peralatan rumah atau dikenal sebagai Dialogue Home. Untuk aktivitas dari perusahaan ini adalah bagian gudang hampir setiap hari menerima barang dari *supplier* lalu dilakukan pencatatan dan barang tersebut dikemas dan siap untuk dikirim, sedangkan bagian penjualan melakukan pencatatan untuk nama-nama barang yang akan di kirim serta di jual kepada siapa, dan untuk bagian pembukuan dilakukan pencatatan nota jual yang sudah di catat di bagian penjualan, aktivitas sehari-hari yang dilakukan di CV Dialogue Putra Prima pada umumnya adalah sama, tetapi tetap dibutuhkan kerjasama antar karyawan agar semua proses dapat berjalan dengan lancar. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam menjalankan sebuah peran dalam organisasi terdapat hambatan atau tantangan dimana karyawan akan mengalami tekanan baik yang datang dari sesama rekan kerja maupun dari atasan mereka. Di dalam organisasi pasti terdapat masalah misalnya terdapat pekerjaan di luar kemampuan, terdapat konflik dengan sesama rekan kerja, dan permasalahan lainnya. Tantangannya bagi setiap pekerja adalah bagaimana dengan adanya tekanan atau rasa stres yang mereka alami justru bisa lebih memotivasi mereka agar bisa bekerja dengan lebih lagi, bukannya menurun, dan bagaimana dengan keadaan stres atau tertekan para pekerja bisa tetap bekerja dengan maksimal. Di dalam diri setiap orang pasti terdapat kecerdasan emosional yang bisa membantu mereka dalam menangani rasa stres yang ada dan mengatur motivasi agar bisa tetap menjalankan aktivitas walaupun sedang diberikan tekanan.

Menurut Daniel Golman (2000) “kecerdasan emosi merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan

menghadapi frustrasi; mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir; berempati; dan berdoa”.

Dengan adanya kecerdasan emosional yang dimiliki, mereka lebih mudah mengatur dan mengendalikan diri, karena mereka memiliki keunggulan dalam hal memahami diri sendiri.

Sedangkan menurut Robbins (1996) stres adalah suatu kondisi dinamik dalam mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk bisa menghadapi lingkungannya. Para pekerja di berikan pilihan untuk menanggapi stres yang mereka alami, bisa ditanggapi secara positif (memberikan dorongan lebih atau motivasi) atau justru di tanggapinya secara negatif (menjadi tidak bersemangat dalam bekerja). Pada umumnya jika tingkat kecerdasan emosional seorang karyawan rendah maka dia tidak akan bisa mengatasi dirinya saat sedang mengalami stres.

Di dalam organisasi pasti akan diberikan tugas atau tanggung jawab sesuai dengan perannya masing masing. Jika seorang pekerja merasa tidak bisa menyelesaikan tugas dan tidak bisa bertanggung jawabkan tugas terkadang mereka akan cenderung merasa tertekan dan mengalami stres. Hal ini lah yang menjadi ancaman bagi organisasi jika semua pekerja yang diberikan tanggung jawab merasa tugas mereka terlalu berat sehingga menimbulkan rasa stres, karena

keadaan stres ini akan membuat motivasi pekerja menjadi berkurang. Jika motivasi mereka berkurang maka proses kerja di dalam sebuah organisasi akan terhambat.

Menurut Hasibuan (2017) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Sebagai pekerja di butuhkan rasa ingin terus berjuang dan motivasi diri yang tinggi agar di dalam melakukan pekerjaannya sehari hari mereka terus merasa termotivasi agar bisa mencapai tujuan yang sudah di tetapkan. Jika motivasi yang berada di dalam diri mereka sendiri rendah, bagaimana bisa seseorang bekerja dengan antusias dan menjalankan tanggung jawab mereka.

Di dalam organisasi pasti setiap orang memiliki perilaku yang berbeda beda, sama halnya dengan kecerdasan emosional, tingkat stres, dan motivasi pekerja. Maka dari itu organisasi harus mengamati bagaimana perilaku setiap pekerja agar bisa terus bekerja walaupun di bawah tekanan.

Karena seperti yang sudah di bahas, pekerja bisa menanggapi stres atau tekanan ini sebagai acuan atau justru sebagai ancaman juga, keputusan pekerja sangat mempengaruhi sebuah organisasi, jika stres di jadikan acuan bagi karyawan untuk bisa terus bekerja lebih lagi maka organisasi akan bisa terus berkembang, tetapi jika dengan adanya stres atau tekanan justru tidak memberikan motivasi atau dorongan untuk bekerja lebih lagi maka organisasi akan sulit untuk menjalankan kegiatannya karena adanya hambatan.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah yang ada berdasarkan latar belakang adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat kecerdasan emosional pekerja di CV Dialogue Putra Prima Bandung?
2. Bagaimana tingkat stres pekerja di CV . Dialogue Putra Prima Bandung?
3. Bagaimana tingkat motivasi pekerja di CV Dialogue Putra Prima Bandung?
4. Bagaimana hubungan kecerdasan emosional dengan stres, bagaimana hubungan stres dengan motivasi, dan bagaimana hubungan kecerdasan emosional dengan motivasi CV Dialogue Putra Prima Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Mengetahui tingkat kecerdasan emosional para pekerja di CV Dialogue Putra Prima Bandung.
2. Mengetahui tingkat stres pekerja di CV Dialogue Putra Prima Bandung.
3. Mengetahui tingkat motivasi pekerja di CV Dialogue Putra Prima Bandung.
4. Mengetahui dan menganalisis hubungan kecerdasan emosional dengan stres, hubungan stres dengan motivasi, dan hubungan kecerdasan emosional dengan motivasi CV Dialogue Putra Prima Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan, untuk mendapatkan informasi yang mungkin dapat dijadikan bahan masukan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mengembangkan kinerja karyawan.
2. Bagi penulis, dengan adanya penelitian ini maka semua teori yang selama ini hanya dipelajari di bangku kuliah, kini penulis mampu mendapatkan pengetahuan dan pengalaman terutama dalam bidang kecerdasan emosional, stres, dan motivasi.
3. Bagi Pihak Lain, untuk menambah pengetahuan bagi pembaca dan dapat menjadi sumbangan pemikiran referensi untuk penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.

1.5 Objek Penelitian

CV Dialogue Putra Prima merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor peralatan rumah atau lebih dikenal dengan Dialogue Home, berlokasi di Bandung dan didirikan sejak tahun 2014, dan memiliki 43 karyawan.